

PROCESO		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			
	TITULO	CÓDIGO: GTH-FO-47			
		VERSIÓN: No. 01		Página 1 de 1	
		FECHA:	28	02	

El suscrito funcionario Profesional de defensa de la Dirección General notifica por anotación en Estado las actuaciones del siguiente proceso:

CLASE DE PROCESO	PROCESO	IMPLICADO	FECHA AUTO	DECISIÓN
Ordinario	025-2022	YENNY PAOLA HERNANDEZ BARON y JACKELINE HERRERA TORRES	30-04-2024	<p>PRIMERO: NEGAR el impedimento presentado por la doctora MELANIE SALAS VALENZUELA, Jefe de la oficina Control Interno Disciplinario, según lo expuesto en la parte motiva de la presente decisión.</p> <p>SEGUNDO: Dense los avisos de Ley.</p> <p>TERCERO: Contra la presente decisión no procede ningún recurso.</p> <p>CUARTO: Por la Secretaria privada de la Dirección, devolver las presentes diligencias al despacho de origen, para lo de su competencia</p>

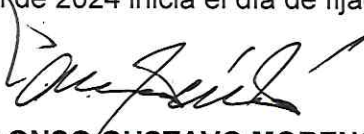
Se hace constar que el anterior Estado permaneció fijado en la Secretaría por el término de 1 día hábil, a partir de las siete y treinta de la mañana (7:30 A.M.), hoy 30 de abril de 2024





PD. ALONSO GUSTAVO MORENO NIÑO
Oficina Dirección General

CONSTANCIA FIJACIÓN

Se deja constancia que el 30 de abril de 2024 inicia el día de fijación del estado, siendo las **07:30 a.m**



PD. ALONSO GUSTAVO MORENO NIÑO
Oficina Dirección General

PROCESO		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			
 AGENCIA LOGÍSTICA FUERZAS MILITARES <small>La unión de nuestras Fuerzas</small>	TÍTULO	Código: GTH-FO-25			 <small>de la Defensa</small>
		Versión: No. 01		Página 1 de 8	
		Fecha	28	12	

DIRECCION GENERAL

AUTO POR EL CUAL SE NIEGA UN IMPEDIMENTO

Bogotá, D.C. 29 de Abril de 2024

Radicación: Investigación disciplinaria No 025-2022

CONSIDERACIONES

Mediante auto de fecha 11 de Abril de 2024, remitido mediante memorando No 2024100500101463 ALOCID-GTH-10050 y recibido en este despacho el día 24 de abril de 2024, la doctora MELANIE SALAS VALENZUELA, en su condición de Jefe de Oficina Control Interno Disciplinario, se declara impedida para continuar conociendo la actuación disciplinaria que se adelanta en contra de la señoras JACKELINE HERRERA TORRES y YENNY PAOLA HERNANDEZ BARON, conforme a los dispuesto en la Ley 1952 de 2019.

Lo anterior, con base en la causal señalada en el numeral 5 del artículo 104 de la ley 1952 de 2019; argumentado para el efecto:



Artículo 104. Causales de impedimento y recusación. Son causales de impedimento y recusación, para los servidores públicos que ejerzan la acción disciplinaria, las siguientes: (...)

5., Tener amistad íntima o enemistad grave con cualquiera de los sujetos procesales. (...)

La Jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario pone en conocimiento de este despacho que con auto proferido el 21 de Abril de 2023 se ordenó la apertura de investigación disciplinaria, en relación sucinta de los hechos expuestos en el memorando No 2022140500234273 ALRCT-CT-CTR-14051 del 11 de noviembre de 2022, donde el Director de la Regional Centro solicito el inicio de la acción disciplinaria por el presunto incumplimiento de las disposiciones normativas relacionadas con la contratación y el Estatuto tributario dentro de la Ejecución y supervisión del contrato No 008-016-2020.

Lo anterior, con ocasión al resultado de la Auditoria financiera adelantada por la Contraloría General de la Republica, que mediante oficio con radicado No 2022EE0194336 deja conocer la observación No 6 "EXENCIÓN DE IMPUESTO DE IVA A PRODUCTOS CON DESTINO AL DEPARTAMENTO DE AMAZONAS Contrato No 008-016-2020 (D,P,F) en donde el ente de control expuso lo siguiente:

"Revisada la facturación y el pago del contrato No 008-016-2020 suscrito el día 13 de marzo de 2020 por la Agencia Logística de las Fuerzas Militares, cuyo objeto fue el "Suministro de productos de panadería con destino a los comedores de tropa de la Regional Centro de la Agencia Logística de las Fuerzas Militares" que comprende los departamentos de Cundinamarca, Vichada (Marandúa),

PROCESO		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			
 AGENCIA LOGÍSTICA FUERZAS MILITARES <small>La unión de nuestras Fuerzas</small>	TÍTULO AUTO VARIOS	Código: GTH-FO-25		 <small>Oficina de Estudios e Investigaciones de la Defensa</small>	
		Versión: No. 01	Página 2 de 8		
		Fecha	28	12	2022

Boyacá (Tunja, Duitama, Sogamoso, Chiquinquirá) Amazonas (Leticia) la Ciudad de Bogotá y el Centro de Almacenamiento y Distribución CAD-COTA. En lo correspondiente a los productos entregados al departamento de Amazonas, se evidencio que se incluyó al momento de suscribir el contrato un impuesto sobre ventas IVA, cuando de conformidad con lo previsto en el artículo 477 del Estatuto Tributario se encontraba exentos de dicho tributo”.

Aunado a lo anterior, manifestó:



“Se advierte que el cobro que generó el pago de los productos: liberal, mantecada, mogolla, pan corriente, pan coco, pan pera, roscón, lengua, arepa, arepa rellena de queso asada, arepa boyacense, que contienen el valor total registrado en el contrato los cuales incluyen el IVA; Sin embargo, en la discriminación de la facturación dicho concepto aparece en “CERO”; lo que da a entender que se le reconoció un presunto mayor valor al contratista...”

Con fundamento en los hechos facticos allegados y las actuaciones procesales adelantadas en la etapa de instrucción del proceso disciplinario, así como las facultades otorgadas por las normas contenidas en la Ley 1952 de 2019, la coordinación de instrucción disciplinaria decretó el cierre de investigación el día 10 de noviembre de 2023, formulando pliego de cargos en contra de la señora YENNY PAOLA HERNANDEZ BARON el día 14 de Diciembre de 2023 quien laboraba en el grupo contractual de la Regional Centro para el año 2020.

Aduce la jefe de la oficina de Control interno Disciplinario que:” (...) Frente a estos hechos la suscrita desde el mes de febrero de 2024 inicio la etapa de juzgamiento, tiempo en el cual he recibido constantes acusaciones por parte de la disciplinable indicando que la acoso laboralmente, que tiene sobrecarga y demás acusaciones que ha indicado en escritos del 25 de enero de 2024, 6 de marzo de 2024, 1 de abril de 2024 y 3 de abril de 2024, donde a grandes rasgos manifiesta:

No se tome represarías contra mí por el presente escrito, toda vez me estoy defendiendo de una presunta responsabilidad que no me pertenece y que haciendo parte del grupo de disciplinario percibo que mi proceso, es uno de los que más rápido se está sustanciando y tramitando, lo que se podría tomar como un posible acoso laboral con una sobrecarga laboral y demás...” (negritas fuera de texto original) Las mismas son falsas acusaciones, al no tener en cuenta la realidad de la oficina como del grupo de instrucción disciplinaria, explicaciones que informare en su debida oportunidad y ante quien corresponde.

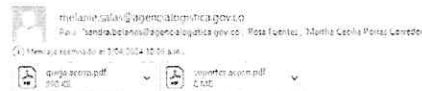
En el mismo sentido, manifiesta: *Además, realiza actuaciones intimidatorias, al indicar en sus escritos: “Finalmente, enviare copia a todas los entes de control para que me ayuden con la vigilancia especial de este proceso, junto al Comité de Convivencia (No acceder a lo pedido se puede configurar una forma de acoso laboral, no sé con qué fin) toda vez que no encuentro garantías en este proceso.” Dando a entender que en el proceso no se le ha garantizado el debido proceso y*

PROCESO				GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			
	TÍTULO		Código: GTH-FO-25				
	AUTO VARIOS		Versión: No. 01	Página 3 de 8			
			Fecha	28			12

demás derechos que le asisten lo cual puede ser corroborado por la segunda instancia y fue verificado y confirmado por la Procuraduría General de la Nación ante solicitud de vigilancia por dicho ente de control por parte de una disciplinada.”

En su sustentación el despacho Disciplinario concluye, que: *todo esto conllevó a que interpusiera queja de acoso laboral en contra de la misma, conforme lo dispone la Ley 1010 de 2006 al ser constante y reiteradamente acusada falsamente por la disciplinable, radicando ante las miembros de dicho comité lo siguiente:*

queja por acoso laboral



Buenos Días,

Señoras
COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Por medio del presente me permito presentar queja de acoso laboral por el constante, reiterativo y demostrable acoso que realiza una subalterna del grupo de instrucción disciplinaria conforme lo estipulado en la Ley 1010 de 2006, reza:

Artículo 2° Definición y modalidades de acoso laboral. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un gerente, jefe o superior jerárquico inmediato o mediatos, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada al fin de intimidar, hostigar y angustiar, a cualquier persona laboral, generar desmotivación en el trabajo, o impedir la normalidad del mismo.

Considerando que me está realizando maltrato laboral y entorpecimiento laboral conductas demarcadas como modalidad de acoso.

Agradezco su atención prestada.



Cordialmente,

Siendo los motivos por los cuales me declaro impedida para continuar con la etapa de juzgamiento, con el fin de garantizar el correcto procedimiento, y que posteriormente no sea acusada por la disciplinable por poder estar incurso en la causal número 5 del artículo 104 de la Ley 1952 de 2019. (...)

Ante la exposición precedente, es importante para esta segunda instancia entrar a analizar el diseño planteado con relación a los siguientes hechos relevantes jurídicamente:

1. El día 15 de Diciembre de 2023, la señora JACKELINE HERRERA TORRES, solicitó ante la PROCURADURIA GENERAL DE LA NACION se ejerza poder preferente dentro del expediente disciplinario No 025-2022 adelantado por la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Agencia Logística de las Fuerzas Militares.

Que, mediante Auto de fecha 08 Febrero de 2024, el despacho del procurador distrital de juzgamiento de Bogotá, D.C en uso de sus facultades realizó la inspección del expediente digital No 025-2022, y negó la solicitud presentada por la disciplinada, al no encontrar que se presentara alguna circunstancia que procediera para que la PGN trasladara y asumiera el conocimiento de la actuación disciplinaria. Por lo que, resolvió:

PROCESO		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			
	TÍTULO	Código: GTH-FO-25			
		Versión: No. 01		Página 4 de 8	
		Fecha	28	12	
AUTO VARIOS					

“PRIMERO: NEGAR LA SOLICITUD DE PODER PREFERENTE, respecto del expediente 025-2022, adelantado en la oficina de Control Interno Disciplinario de la Agencia logística de las Fuerzas Militares, de acuerdo con lo expuesto en los considerandos de la presente decisión...”

2. Mediante memorial con número de radicación 2024110150004072 del 25 de enero de 2024 la disciplinada YENNY PAOLA HERNANDEZ BARÓN interpuso memorial de recusación contra las funcionarias MELANIE SALAS VALENZUELA, Jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario de la ALFM y DIANA MARCELA SERRANO ESPINOSA, Coordinadora del Grupo de Instrucción Disciplinaria de la ALFM, el cual fue resuelto mediante Auto del 31 de enero de 2024, así:

“En tal comprensión, la amistad íntima comporta elementos que de manera especial asisten a una relación cercana de personas que comparten sentimientos y pensamientos y que por esas mismas características pueden en gran nivel de probabilidad, afectar el criterio objetivo y por lo mismo profesional que le debe asistir a todo funcionario público que con ocasión del ejercicio de sus actividades laborales deba decidir un asunto puesto a su conocimiento, bajo estas premisas definitorias, realizando el ejercicio de confrontación al caso, no se aviene como bien probada la causal esgrimida, pues no obran soportes probatorios por parte de la recusante que estructuren la materialización de la causal, a más que de manera terminante las recusadas han afirmado no tener una amistad o enemistad con la señora YENNY PAOLA HERNÁNDEZ BARÓN ni concretamente de la lectura del expediente se advierte una vulneración del ordenamiento procesal a perjuicio de los legítimos intereses de la recusante, razón por la cual esta instancia desestima la pretensión.



En mérito de lo Expuesto, la Jefe de la Oficina Asesora Jurídica, encargada de las funciones del despacho de la Dirección General de la Agencia de la Agencia Logística de las Fuerzas Militares, en su calidad de nominadora y competente disciplinaria para conocer en Segunda Instancia de los procesos instruidos y fallados por la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Entidad, haciendo uso de las facultades legales.

RESUELVE:

PRIMERO: NEGAR, la prosperidad de la recusación presentada por la señora YENNY PAOLA HERNÁNDEZ BARÓN contra la funcionaria MELANIE SALAS VALENZUELA jefe de la Oficina de Control Disciplinario de la Agencia Logística de las Fuerzas Militares para conocer del proceso disciplinario 025-2022...”

3. El día 08 de Abril de 2024, el JUZGADO QUINCE (15) LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTA, D.C notifica a la Agencia Logísticas de las Fuerzas Militares, el auto admisorio dentro de la Acción de tutela No. 11001310501520241005900, accionada por la señora YENNY PAOLA HERNANDEZ BARON, incoando en su escrito de tutela la protección de su derecho al debido proceso, igualdad y derecho de defensa.

Frente a esta acción, el Juzgado quince Laboral del Circuito de Bogotá, D.C se pronunció en los siguientes términos:

PROCESO		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO				
 <p>AGENCIA LOGÍSTICA FUERZAS MILITARES La unión de nuestras Fuerzas</p>	TÍTULO	Código: GTH-FO-25			 <p>de la Defensa</p>	
		AUTO VARIOS	Versión: No. 01	Página 5 de 8		
			Fecha	28		12

“En conclusión, no puede ser utilizada la acción de tutela para cuestionar cada decisión que se tome en desarrollo de un proceso disciplinario y relacionadas con aspectos tales como la apertura o no de investigación disciplinaria, el decreto o no de una prueba, el establecer la forma como se practicarán estas, si se considera o no que existe una justa causa para suspender una diligencia o reprogramarla, entre otras muchas decisiones que se toman en desarrollo del trámite de una actuación disciplinaria, so pretexto de tener una mejor interpretación u otra razón pues eso sería vaciar de la competencia natural que tiene el operador disciplinario, para resolver dichos asuntos y frente a las cuales el legislador ha dispuesto los recursos y medios de control correspondientes, sin que se pueda considerar per se una violación al debido proceso, el hecho que el legislador en su libertad de configuración haya establecido que contra algunas de estas decisiones no exista recurso alguno, pues si acogieron dicha tesis se crearía una nueva instancia no prevista por la ley y haría interminable dicha actuación administrativa,

En mérito de lo expuesto, el JUZGADO QUINCE LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C., administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución Política.

RESUELVE:

PRIMERO: DECLARAR IMPROCEDENTE LA ACCIÓN DE TUTELA instaurada por la señora YENNY PAOLA HERNÁNDEZ BARÓN en contra de la OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO de la AGENCIA LOGÍSTICA DE LAS FUERZAS MILITARES, de conformidad con las razones expuestas en la parte motiva.”



4. El día 04 de abril de 2024 mediante memorando No 2024100510000103 ALOCID-GTH-IDP-1005, la disciplinada HERNÁNDEZ BARÓN solicitó a la Abogada MARTHA EUGENIA CORTES BAQUERO Jefe de la Oficina Asesora Jurídica, encargada de la Funciones del Despacho de la Dirección General de la Agencia Logística de las Fuerzas Militares, intervenga en el proceso disciplinario No 025-2022 y se ejecute una vigilancia especial en sus actuaciones procesales, al cual el despacho de la Alta Dirección resolvió mediante memorando No. 2024100000087943 ALDG-10000 de fecha 08 de abril de 2024, manifestando:

“La Dirección General de la Agencia Logística de las fuerzas Militares, según lo previsto en la Ley 1952 de 2019, se le confieren atribuciones de segunda instancia que conforme a lo descrito en el artículo 93 de la ley disciplinaria su intervención en la etapa procesal únicamente obedece en los siguientes términos:

“...ARTÍCULO 93. Control Disciplinario Interno. Toda entidad u organismo del Estado, con excepción de las competencias de la Comisión Nacional de Disciplina Judicial y las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial, debe organizar una unidad u oficina del más alto nivel encargada de conocer los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores.

Si no fuere posible garantizar la segunda instancia por razones de estructura organizacional, esta será de competencia de la Procuraduría General de la Nación de acuerdo con sus competencias.

En aquellas entidades u organismos en donde existan regionales o seccionales, se podrán crear oficinas de control interno del más alto nivel con sus respectivas competencias.

PROCESO		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			
 <p>AGENCIA LOGÍSTICA FUERZAS MILITARES <small>La unión de nuestras Fuerzas</small></p>	TÍTULO AUTO VARIOS	Código: GTH-FO-25			 <p><small>Grupo de Estudios y Estrategias</small> de la Defensa</p>
		Versión: No. 01		Página 6 de 8	
		Fecha	28	12	

La segunda instancia seguirá la regla del inciso anterior, en el evento en que no se pueda garantizar en la entidad. En los casos en donde se deba tramitar la doble conformidad, la decisión final estará siempre a cargo de la Procuraduría General de la Nación, atendiendo sus competencias.

El jefe o director del organismo tendrá competencia para ejecutar la sanción..."



Sobre esta precisión, el caso planteado por la peticionaria a la solicitud de intervención y vigilancia especial dentro de la investigación disciplinaria no es procedente para que sea ejercido por este despacho, en razón a que los fundamentos esbozados en su escrito y la instancia procesal de la investigación No 025-2022, son competencia para el funcionario de juzgamiento de la oficina de control Interno Disciplinario de la Entidad y/o la Procuraduría General de la Nación en atención a sus respectivas competencias.

En tal sentido, es importante mencionar que la vigilancia administrativa que usted solicita en calidad de investigada, únicamente está prevista para que sea la Procuraduría General de la Nación, con la potestad disciplinaria que la constitución le otorga, quien intervenga como sujeto procesal, de conformidad con lo establecido en el artículo octavo de la Resolución 456 del 2017 "Por medio de la cual se desarrollan el poder disciplinario preferente y la supevigilancia administrativa de la Procuraduría General de la Nación, y se regula su trámite en procesos disciplinarios."

Así las cosas, revisados los hechos que anteceden y lo informado por el proceso, es evidente para este despacho que el desarrollo de actuación procesal, ha estado sometida en diferentes momentos a diferentes intervenciones judiciales, como resultado de las peticiones, recursos y acciones de tutela, interpuestos por la disciplinada Barón Hernandez, y que han sido resueltos por los diferentes despachos de manera desfavorable a la disciplinada evidenciándose por la procuraduría, el juez constitucional y esta instancia que el impulso de la investigación se haya visto inmersa en una vulneración a los derechos constitucionales y legales que a la disciplinada le asisten, cumpliendo a cabalidad y con el esperado apego normativo Constitucional y Disciplinario.

De otro lado y aterrizando el caso, cuando la jefatura de la Oficina Disciplinaria manifiesta en su recusación que *"Dando a entender (la disciplinada) que en el proceso no se le ha garantizado el debido proceso y demás derechos que le asisten (...). Siendo los motivos por los cuales me declaro impedida para continuar con la etapa de juzgamiento.(...)"*

Esta instancia trae a colación que la misma jefatura mediante el auto de fecha 31 de enero de 2024 se pronunció en frente al hecho de una posible amistad o enemistad, así : *"de mi parte a ella no la considero amiga y mucho menos enemiga para influenciar en mi profesionalismo y mi cargo a la hora de tomar de decisión en derecho y fundamentado en las pruebas recolectadas dentro del proceso disciplinario; realizando esta afirmación y acogéndome a lo dispuesto en pronunciamiento de la corte Constitucional en auto No. 592/21 del primero (1) de septiembre de dos mil veintiuno (2021) y magistrado sustanciador José Fernando Reyes Cuartas (...). Siendo el fundamento legal para afirmar que no se va a ver comprometida mi imparcialidad al momento de tomar decisión conforme a derecho. (...)"*

PROCESO		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO					
 <p>AGENCIA LOGÍSTICA FUERZAS MILITARES La unión de nuestras Fuerzas</p>	TÍTULO	Código: GTH-FO-25					
		AUTO VARIOS		Versión: No. 01		Página 7 de 8	
				Fecha	28	12	2022
		 <p>de la Defensa</p>					

A su vez, de manera posterior afirma, (...) *“Nuevamente demostrando que no es cierto lo manifestado por la señora Paola Hernandez, frente a una posible persecución o enemistad de mi parte, solamente cumplo con la ley y con mis funciones propias de mi cargo”*.

En cuanto a la calificación realizada a la funcionaria por parte de la Jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario, la recusante establece que (...) *Calificándola de manera excelente y nuevamente se demuestra que lo indicado por la disciplinada no es conforme a la realidad de los hechos, y se puede demostrar con las calificaciones anexas al presente.*



Ahora bien, en cuanto a la queja interpuesta por parte de la Abogada Melanie Salas ante el comité de convivencia, por el presunto acoso laboral que se ha visto sometida con ocasión a las reiterativas quejas y manifestaciones de la disciplinada, basta con evidenciar que las mismas han sido originadas por el desarrollo del proceso disciplinario, es decir, no tiene otro origen legal, en ese sentido resulta determinante para esta instancia distinguir entre las causales de recusación objetivas y subjetivas.

Esto, porque en el caso de las llamadas causales subjetivas, la carga de argumentación es cualificado, pues al interesado le corresponde mostrar cómo está afectada la imparcialidad, situación de derecho que no se prueba en el incidente conocido, en otras palabras no basta con manifestar que a causa del proceso disciplinario, se originó un acoso laboral de la funcionaria disciplinada a la Jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario.

Lo anterior por cuanto la Jefe de la Oficina de Control Internos Disciplinario, está ejerciendo sus funciones, tareas y responsabilidades que le fueron asignadas por tener las competencias requeridas para llevarlas a cabo, a efectos de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado; máxime cuando esta profesional ya había manifestado folios atrás que no existía una enemistad grave, es decir, no existe un sentimiento mutuo entre personas, suficiente para que la funcionaria no pueda administrar justicia con la libertad y ecuanimidad debidas, ya que su ánimo no se encuentra perturbado por hechos que indiscutiblemente le impedirían obrar con imparcialidad en las decisiones que por su cargo debe adoptar en el caso sometido a su consideración.

En el caso de las denominadas causales objetivas, la carga de argumentación se hace más flexible, toda vez que el ejercicio del recusante se circunscribe a exaltar y evidenciar el supuesto fáctico referido por la norma que contempla la causal de recusación. Tratándose de la causal una supuesta enemistad, que es una causal subjetiva de recusación que se debe acreditar, sin que a esta altura se vea disminuida la capacidad interna del juzgador al momento de tomar la decisión, lo que quiere decir que, los hechos pasados, futuros o simplemente eventuales no tienen la entidad suficiente para deslegitimar la competencia subjetiva del funcionario.

Entonces, encuentra esta instancia que desde la óptica de la imparcialidad personal de la jefatura disciplinaria, no existe circunstancias que la sitúan a ella frente a la causal invocada, toda vez que, como se observa en el expediente disciplinario todas las exposiciones defensivas expuestas a lo largo de las diferentes salidas procesales han sido únicamente por parte de la disciplinada, como quiera que, en ningún momento la funcionaria de juzgamiento ha visto comprometida su imparcialidad y profesionalismo frente a sus intervenciones en las actuaciones procesales que le corresponden o de las funciones que le han sido asignadas en virtud del desempeño de su cargo.

PROCESO		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			
	TÍTULO AUTO VARIOS	Código: GTH-FO-25			
		Versión: No. 01	Página 8 de 8		
		Fecha	28	12	

Así las cosas, sin dejar de acotar que nuestro régimen de impedimentos, es extremadamente estricto y que solo opera con base en las causales taxativamente previstas en la norma, por lo que, es necesario señalar que los motivos específicos constitutivos de la cláusula quinta invocada como motivo de impedimento de la jefe de la oficina de control interno disciplinario, no tiene ponderación probatoria frente a los hechos descritos en el desarrollo de sus funciones dentro del impulso procesal de la investigación, que la configuren en un escenario de enemistad con la disciplinada, según las consideraciones expuestas en el presente acto.

En mérito de lo expuesto, la Jefe de la Oficina Asesora Jurídica encargada de las funciones del despacho de la Dirección General de la Agencia de la Agencia Logística de las Fuerzas Militares en uso y aplicación de sus atribuciones disciplinarias, especialmente las contenidas en el Art. 107 de la ley 1952 de 2019,

RESUELVE

PRIMERO: NEGAR el impedimento presentado por la doctora MELANIE SALAS VALENZUELA, Jefe de la oficina Control Interno Disciplinario, según lo expuesto en la parte motiva de la presente decisión.

SEGUNDO: Dense los avisos de Ley.

TERCERO: Contra la presente decisión no procede ningún recurso.

CUARTO: Por la Secretaria privada de la Dirección, devolver las presentes diligencias al despacho de origen, para lo de su competencia.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE,



Abogada MARTHA EUGENIA CORTES BAQUERO

Jefe de la Oficina Asesora Jurídica, encargada de la Funciones del Despacho de la Dirección General de la Agencia Logística de las Fuerzas Militares

